

**SISTEM UPAH PADA BOB PT.BSP PERTAMINA HULU**

**LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN**



OLEH

**HAMIDIN**  
**00772000030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERUSAHAAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2010**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN LAPORAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I      PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Laporan .....	4
D. Manfaat Laporan .....	5
E. Metode Laporan.....	5
F. Sistematika Laporan.....	7
BAB II     TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Dan Sumber Daya Manusia.....	9
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
C. Pengertian Upah .....	12
BAB III    GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Perusahaan.....	23
B. Visi Dan Misi Perusahaan .....	26
C. Tata Letak Pabrik .....	27
D. Struktur Organisasi.....	28
BAB IV    HASIL LAPORAN DAN PEMBAHASAN	
A. Masalah Pengupahan.....	29
B. Sistem Upah Yang Digunakan .....	32
C. Pembayaran Upah Pada Karyawan Produksi .....	39
BAB V     PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	43
B. Saran.....	43
DAFTAR KEPUSTAKAAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan harus memandang karyawan sebagai manusia yang utuh artinya karyawan tidak hanya dipandang sebagai angkatan kerja tetapi sebagai manusia yang memerlukan penghargaan atas prestasi yang mereka capai. Hal ini menunjukkan bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua belah pihak yang saling membutuhkan. Dengan adanya motivasi kerja karyawan maka tersebut merupakan salah satu factor yang menentukan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Terdapat dua macam motivasi atau dorongan dari karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama

#### **1. Motivasi Financial**

Dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada karyawan, imbalan tersebut sering disebut upah.

#### **2. Motivasi Nonfinansial**

Dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk financial/uang tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Sistem upah menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Istilah “sistem upah” pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria

tersebut. Berbagai bentuk rencana upah mengkaitkan dengan produktivitas individual, rencana-rencana lain dengan produktivitas kelompok, dan rencana-rencana lain lagi dengan produktivitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan. Para karyawan yang bekerja dibawah sistem upah berarti prestasi mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian, penghasilan mereka.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan upah . Upah adalah memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan. System upah tambahan atau upah ini dimungkinkan pendapatan yang diterima oleh dua karyawan yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasi mereka yang berbeda meskipun besarnya upah dasar yang mereka terima sama.

Upah dimaksudkan untuk mengkaitkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena bagi sebagian besar karyawan uang merupakan factor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. bagi mayoritas karyawan, uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat, rencana-rancana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan pinansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi(T.Hani handoko,2000:176)

Adanya semangat kerja dapat mendorong prestasi kerja karyawan jika di sertai dengan kebijakan yang tepat,karena jika karyawan memiliki semangat kerja

maka akan memicu karyawan untuk lebih berprestasi.hal ini erat kaitannya dengan anggapan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi cenderung menunjukan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Alex S.Nitisemito semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga akan di harapkan lebih cepat dan lebih baik (Alex S.Nitisemito, 2001:76).

Hubungan antara semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan sering dianggap, bahwa para karyawan termotivasi dalam pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.dalam beberapa khusus,memang sering terdapat hubungan positif antara semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan,karena dengan memiliki semangat kerja mereka akan bekerja dengan lebih giat sehingga prestasi kerja dapat di capai.

Prestasi kerja adalah sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok oaring dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tertentu.manusai sebagai tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan,akan mengandung pengertian melaksanakan pekerjaan yang akan di akhiri dengan sebuah hasil kerja yang di dalam pengukuran ketenaga kerjaan di sebut prestasi kerja.prestasi kerja yang dapat di capai oleh seorang tenaga kerja yang akan di pengaruhi oleh bermacam-macam kondisi kerja di mana mereka bekerja.

Ada korelasi langsung antara sistem upah dan semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan.bila kenyataan organisasi tidak memiliki penerapan system insentif

yang memuaskan dan semangat kerja yang rendah akibatnya prestasi kerja juga rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan pengupahan insentif dan semangat kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, sehingga penulis memilih judul: **“SISTEM UPAH PADA BOB PT. BSP-PERTAMINA HULU”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Suatu perusahaan perlu memberikan rasa puas kepada pekerja, agar supaya karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan upah kepada karyawan. Prestasi kerja adalah merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki prestasi yang berbeda, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang mendorong tercapainya kebutuhan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat prestasi yang akan diraih olehnya.

Dari uraian tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

Bagaimana pelaksanaan sistem upah pada PT. Bumi Siak Pusako

## **C. Tujuan Pelaporan**

Adapun tujuan penulis dalam pelaporan ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pelaksanaan sistem upah pada bagian produksi PT Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu.

#### **D. Manfaat Pelaporan**

Laporan penulisan laporan ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil laporan ini bermanfaat untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan perusahaan selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan pemberian upah pada karyawan.

2. Bagi Peneliti

Membandingkan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Pelaporan ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan untuk suatu penelitian lanjut yang berhubungan dengan masalah tersebut.

#### **E. Metode Laporan**

1. Lokasi dan Waktu Laporan

Pelaporan dilakukan di. BOB PT.BSP PERTAMINA HULU, yang terletak di jalan lintas Siak Buton berketepatan di desa Zamrud. Laporan ini dilakukan selama

penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada perusahaan tersebut mulai awal Juli sampai akhir Agustus 2009

## 2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam rangka memperoleh data dalam laporan ini penulis menggunakan data penelitian sebagai berikut

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara.

### b. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lokasi penelitian, seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan lain-lain.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan cara menginterview langsung kepada kepala bagian Personalia dan bagian-bagian lain, tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Disamping itu, teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan studi kepustakaan.

## 4. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa atau menggambarkan data yang telah dikumpul, kemudian dirangkai dengan bermacam-macam teori pendukung.



## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya menjadi beberapa bab dan masing-masing bab dibagi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode laporan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori yang berhubungan dengan judul laporan yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian upah, pengertian, semangat kerja, dan prestasi kerja.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini, diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, prosedur tata pabrik, serta visi dan misi perusahaan.

#### **BAB IV : HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mencoba mengemukakan hasil pelaporan dan pembahasan tentang bagaimana sistem upah pada PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan mengenai sistem upah pada PT Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu, serta mengajukan beberapa saran yang dianggap perlu.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia**

Aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut, agar tujuan perusahaan dapat terus dicapai baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan bertanggung jawab ada pekerjaannya sehingga dapat menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Pangabean (2002:38)

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok kerja.”

Menurut Vaithzal Rivai (2005:2)

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Susilo Martoyo, 2004 : 3)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni, menyesuaikan perkajaan melalui orang lain, artinya para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai perkajaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri”.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara menginterpretasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat fungsi (Henry Simamora, 2003:38), yaitu:

### **a. Fungsi perumusan strategi, Tujuan, Kebijakan, dan Prosedur**

#### **1. Strategi**

Strategi sumber daya manusia (*Human resources strategy*) adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur ke dalam rencana keseluruhan yang kohesif. Dengan demikian strategi sumber daya manusia yang terformulasikan dengan baik akan sangat membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Tujuan-tujuan

Seorang sumber daya manusia harus mengetahui tujuan atau arah organisasi yang di pimpinnya. Sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuannya apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusiayang handal dan dapat memanfaatkan sumber daya lainnya yang baik.

## 3. Kebijakan-kebijakan

Kebijakan sumber daya manusia merupakan pedoman bagi manajemen sumber daya manusia dan membantu organisasi dan mencapai tujuan.

## 4. Prosedur-prosedur

Prosedur atau peraturan adalah arah spesifikasi bagi tindakan. Prosedur mamberitahu kepada manajer bagaimana melakukan aktifitas tertentu.

### b. Fungsi pemberian saran

Dalam hal ini, seorang manajer sumber daya manusia dipandang sebagai konsultan internal yang mengumpulkan informasi, menganalisis masalah, menentukan solusi, dan menawarkan bantuan serta memberikan bimbingan atas permasalahan sumber daya manusia.

c. Fungsi pemberian layanan

Aktivitas layanan manajemen sumber daya manusia biasanya diartikan sebagai program dan aktivitas permanen yang membantu manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu bagian terpenting fungsi pemberian layanan adalah penyediaan alat teknik inovatif bagi pembuat keputusan dalam pemecahan masalah sumber daya manusia.

d. Fungsi pelaksanaan control

Yaitu memantau kinerja karyawan untuk memastikan bahwa para karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Dengan melihat definisi di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, maka organisasi tersebut dapat meraih tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan.

### **C. Pengertian Upah**

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan secara langsung atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam artian umum, upah upah bisa berarti sebagai pembayaran terhadap jasa. Dalam hal ini yang termasuk upah adalah gaji, komisi, jaminan kesehatan, hadiah dan fasilitas lain. Dalam arti sempit, upah bisa berarti sebagai pembayaran terhadap atau tiap produk yang dihasilkan. Berikut ini dapat kita ketahui definisi mengenai upah:

Menurut Moekijat (2001:4)

“Pada umumnya upah adalah sesuatu yang diberikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa, akan tetapi lebih khusus upah adalah uang yang dibayarkan untuk pengguna sesuatu”.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1999:138)

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai ganti jasa yang telah digunakan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”.

Menurut Edwin B. Flippo : (Heidjrachman dan suad Husnan, 1999:138)

“Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain”.

Dari definisi-definisi di atas meskipun berbeda-beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah merupakan pengganti pengorbanan berupa jasa yang telah diberikan pekerja kepada pihak lain atau perusahaan.

### 1) Pengertian umum

Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa system imbalan pada umumnya dan system insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa penggajian mereka dikaitkan dengan kinerja, dan sebagai tujuan perusahaan untuk menggunakan system imbalan. Berikut ini dapat kita ketahui pengertian mengenai upah insentif.

Menurut Henry Simamora (2003:629)

Kompesasi (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan penggajian (*pay*) dan produktifitas dan tujuan mendasar dari program insentif (*insentif plans*) adalah meningkatkan produktifitas karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Menurut T. Hanny Handoko (2004:176)



“Istilah upah mempunyai pengertian yang terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pendapat tentang pengupahan insentif ini, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengupahan insentif adalah pemberian upah di luar upah dasar yang diperoleh oleh prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain insentif adalah tambahan penghasilan daalam mengerjakan sesuatu dengan tujuan dapat memperbesar produktifitas kerja.

## 2) Sifat Dasar Pengupahan

Dengan mengetahui sifat-sifat dasar dalam pengupahan ini akan dapat membantu perusahaan bagaimana menentukan jumlah upah insentif yang diberikan karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan agar pemberian upah ini benar-benar tepat dan dapat membawa manfaat baik bagi karyawan maupun pihak perusahaan itu sendiri.

Adapun yang termasuk sifat-sifat pengupahan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999:163), antara lain sebagai berikut:

- a. Pembayaran hendaknya sesederhana mungkin, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.

- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

### 3) Sistem upah

#### 1). Kompensasi Variabel Individu

Pada umumnya insentif karyawan produksi dapat dibagi menjadi 2 (dua kategori), maka penetapan rencana pengupahan ;

- a) Jumlah pengeluaran (*output*) rata-rata yang ditetapkan sebagai prestasi kerja.
- b) Jumlah uang yang layak dan adil bagi jumlah rata-rata hasil kerja itu.

Upah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Adapun system pengupahan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999:163) didasarkan atas “*price rates*” (unit yang dihasilkan) dan “*time bonus*” (premi berdasarkan waktu).

(1) System pengupahan berdasarkan “*price rates*” (unit yang dihasilkan) *Straight price plan*

Ada sistem ini, pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dibayarkan berdasarkan seluruh produksi yang dihasilkan dikalikan tarif upah yang dihasilkan. Untuk menentukan waktu standarnya didasarkan atas pengamatan ada waktu kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang berprestasi, agar karyawan dapat belajar bagaimana cara meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

(a) Upah Yang Dihasilkan

Pemberian upah berdasarkan *output* rata-rata yang dihasilkan. Bagi karyawan yang berhasil mencapai *output* rata-rata (standar *output* yang ditetapkan perusahaan) atau melebihi *output* rata-rata, maka menerima upah lebih besar daripada karyawan yang bekerja di bawah *output* rata-rata. Dengan tujuan untuk memacu karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai standar *output* yang ditetapkan perusahaan.

(2) System pengubahan berdasarkan “*time bonus*” (premi berdasarkan waktu)

(a) Berdasarkan waktu yang dihemat

Pada system ini terdapat tiga metode. Perbedaan dari ketiga metode terletak pada persentase premi yang diberikan, ketiga metode tersebut adalah:

*(1) Hasley plan*

Besarnya persentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu hemat. Alasannya adalah tidak adanya standar kerja yang tepat sekali.

*(2) 100 percent premium plan*

Persentase preminya adalah 100% dari waktu yang dihemat.

*(3) Bedaux plan*

Premi yang diberikan adalah 75% dari waktu yang dihemat. Kebaikan dari system upah berdasarkan waktu yang di hemat adalah mudah dalam perhitungan.

(b) Berdasarkan atas waktu pengerjaan

Waktu pengerjaan/kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sesuai yang ditentukan oleh

perusahaan. Pengupahan insentif berdasarkan waktu pengerjaan ada dua:

*(1) Rowan plan*

Ditentukan oleh indeks efisiensi yang dihitung dengan membagi waktu hemat dengan waktu standar, kemudian dikalikan dengan waktu kerja.

*(2) Emersion plan*

Untuk system upah ini sebelumnya telah dibuat terlebih dahulu suatu tabel indeks efisiensi.

(c) Berdasarkan Waktu Standar

Waktu standar adalah waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan diberikan insentif berdasarkan persentase premi pokok dikalikan dengan jumlah waktu standar yang dihasilkan karyawan. Apabila karyawan tidak mampu mencapai standar maka tidak ada bonus.

2) Kompensasi variabel kelompok

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan kerja sama dari beberapa karyawan, kerja sama untuk mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan dapat dirangsang dengan bonus kelompok.

Adapun dua cara pembagian bonus diantara anggota tim :

- 1) Bila perusahaan menetapkan kerja sama dan pada dasarnya setiap karyawan mempunyai andil yang sama, maka dapat bonus yang sama.
- 2) Perusahaan mengikuti standar kerja menurut evaluasi pekerjaan yang berlaku dan membagi bonus menurut tingkat upah dasar.

Bentuk sistem pengupahan tersebut diadakan dengan maksud untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung berkaitan dengan masalah efisiensi.

#### (d) Manfaat Pengupahan

manfaat melaksanakan pengupahan insentif (henry simamora, 2003:235) adalah untuk:

- a. meningkatkan produktivitas karyawan melalui prestasi kerja
- b. mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.
- c. Untuk menghargai perilaku positif atau produktif dari karyawan.

## **D. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Pada dasarnya semangat kerja merupakan hal yang bersifat individu ataupun kelompok, di mana setiap individu atau kelompok tersebut mampu untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen seperti yang di harapkan organisasi. Untuk lebih jelasnya pengertian semangat kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Alex S. Nitisemito (2001 : 158)

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan yang lebih giat sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Alexander leighen (2001 : 160)

“Semangat kerja adalah semangat kelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

Jadi dalam semangat kerja itu terkandung makna bahwa untuk sampai tujuan kelompok, maka orang-orang atau kelompok yang bekerja sama itu harus memiliki disiplin bersama.

b. Indicator Semangat Kerja

Konsekuensi logis atas kesediaan karyawan untuk bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan meliputi: kegairahan kerja, semangat kerja sama dan loyalitas karyawan.

Tiga konsekuensi tersebut akan dijadikan indikator untuk diteliti sebagai dimensi-dimensi semangat kerja. Adapun pengertian item-item indikator tersebut adalah:

1) Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan meningkatkan kegairahan kerja, pekerjaan akan lebih cepat disesuaikan, absensi akan dapat diperkecil. Dengan semua ini yang diharapkan bukan saja produktivitas dapat ditingkatkan, tetapi biaya produksi dapat diperkecil.

2) Semangat Kerja Sama

Kerja sama merupakan tahap paling maju dan paling ideal dalam hubungan industrial. Semangat kerjasama adalah sesuatu yang mutlak dalam sebuah



organisasi, sebab tanpa kerja sama mustahil suatu pekerjaan yang melibatkan banyak orang, dapat diselesaikan dengan baik.

### 3) Loyalitas Karyawan

Yaitu adanya perasaan memiliki terhadap perusahaan pada diri karyawan, sehingga ia pun akan merasa rugi bila perusahaan merugi, demikian juga sebaliknya. Perasaan semacam ini akan muncul rasa tanggung jawab yang tinggi pada diri karyawan.

## **E. Prestasi Kerja**

### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai karyawan yang kemudian diberikan umpan balik kepada karyawan.

Dibawah ini merupakan definisi kerja:

Menurut Agus Dharma (2006:187)

“Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diinginkan dan diharapkan dari perilaku atau sesuai yang dikerjakan produk/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Ricky W. Griffin (2004:147)

“Istilah prestasi dapat ditafsirkan sebagai arti kepentingan suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemampuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Dari pendapat tersebut dapat diambil suatu pengertian bahwa prestasi kerja merupakan semua hasil kegiatan yang telah diselesaikan seseorang dalam organisasi sesuai dengan tugas yang telah diberikan sebelumnya baik menyangkut kuantitas hasil kegiatan yang dilakukan maupun kualitasnya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki orang tersebut.

b. Pengukuran Prestasi kerja

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif atau akurat, perusahaan harus mampu mengukur tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sarana dan sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Prestasi kerja seseorang dapat diukur (Edwin b flippo, 250)

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian tugas-tugas tambahan diberikan oleh atasan kepada bawahan.

3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan keterlambatan di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### **1. Sejarah Perusahaan**

Pada zaman penjajahan Belanda sejak tahun 1871 orang-orang Belanda telah mulai berusaha untuk mendapatkan minyak bumi di Indonesia dengan jalan melakukan pemboran di daerah-daerah dimana ada rembesan minyak bumi yang selanjutnya diolah menjadi minyak lampu. Pada 15 Juni 1885 seorang pemimpin perkebunan Belanda bernama Aelico Janszoon Zyiker berhasil melakukan pemboran yang pertama di Telaga Tunggal dekat Pangkalan Brandan ( Sumatra Utara ) pada kedalaman 400 kaki. Sejak penemuan ini, pencarian minyak bumi terus berlanjut dimana pada saat yang hampir bersamaan telah pula ditemukan minyak bumi di tempat lain di Indonesia, seperti di desa Ledok ( Jawa Tengah ), di desa Muara Enim ( Palembang ), Riam Kiwa ( Kalimantan Timur ).

Minyak bumi merupakan sumber daya alam yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena di samping untuk keperluan dalam negeri, juga diperuntukkan sebagai sumber devisa melalui ekspor migas. Seiring dengan perkembangan industri dan pembangunan di Indonesia, maka kebutuhan energi akan meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan penggunaan minyak bumi dewasa ini terus berkembang dan semakin meningkat. Minyak bumi merupakan salah satu sumber energi utama yang masih digunakan, terutama untuk pembangkit tenaga listrik dan sebagai bahan bakar

untuk berbagai jenis mesin. Konsumsi minyak bumi terus meningkat terutama untuk keperluan dalam negeri diantaranya mencapai 34% sebagai Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk kebutuhan pulau Jawa.

Untuk itu Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 19/1960 Tentang Perusahaan Negara dan UU No. 44/1960 Tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi. Atas dasar kedua Undang-Undang tersebut, maka pada tahun 1961 dibentuk perusahaan negara sektor Minyak dan Gas Bumi, yaitu :

- PN PERTAMIN
- PN PERMINA

Kedua perusahaan tersebut bertindak selaku kuasa pertambangan yang usahanya meliputi bidang gas dan minyak bumi dengan kegiatan sebagai berikut :

- Eksplorasi
- Eksploitasi
- Pemurnian dan Pengelolaan
- Pengangkutan

Kemudian, kedua perusahaan tersebut digabung menjadi PN PERTAMINA. Untuk kelanjutan dan perkembangannya, maka Pemerintah mengeluarkan UU No. 8/1971 Tentang PERTAMINA sebagai Pengelolaan Tunggal di Bidang Minyak Dan Gas Bumi di Indonesia. Kemudian berubah menjadi PT PERTAMINA (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2003 sebagai amanat dari pasal 60 UU no. 27 th 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

PERTAMINA memiliki unit-unit operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang meliputi beberapa operasi Eksplorasi dan Produksi, 7 Unit Pengolahan, 8 Unit Pemasaran Dalam Negeri dan Unit Penunjang lainnya (PKK, Umum, Keuangan).

Sejalan dengan pembangunan yang meningkat pesat, maka kebutuhan akan produk minyak bumi akan semakin bertambah. Untuk itu perlu dibangun unit pengolahan minyak bumi guna memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat tersebut. Dalam usaha mengolah bahan baku minyak mentah dari Timur Tengah, dengan maksud selain untuk mendapatkan produk BBM, juga untuk mendapatkan bahan dasar minyak pelumas dan aspal.

Dalam upaya pencarian minyak Sumatra bagian Tengah operasi Pedada dimulai pada tahun 1976 yang minyaknya pertama kali dikirim ke Refinery Sungai Pakning. Produksi minyak pada saat itu rata-rata 40.000 BOPD dan pada tahun 1994 pengiriman melalui Sungai Pakning dihentikan. Pada saat sekarang ini pengirimannya melalui Gathering Station Zamrud dan Gathering Station Pusaka dimana produksi rata-rata mencapai 15.000 bbl. Tahun 2002 kontrak dengan CPI berakhir dan kemudian dikelola oleh BOB PT Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu sampai saat ini.

Daerah operasional CPP Blok diresmikan pada tanggal 8 agustus 2002 oleh Bupati Siak Sri Indrapura, Arwin As. Kewenangan pengelolaan blok ini diserahkan kepada BOB dari pemerintah dalam pengawasan usaha migas di Indonesia melalui BP Migas Pusat, selaku badan resmi pemerintah dalam usaha migas di Indonesia 6 Agustus 2002 setelah ditanda tangani perjanjian PRODUCT SHARING CONTRACT FOR OIL (PSC).

BADAN OPERASI BERSAMA (BOB) yang dibentuk oleh Pertamina, perusahaan minyak dan gas negara, serta PT Bumi Siak Pusako sebuah minyak perusahaan daerah, merupakan badan pelaksana operasional pengolahan COASTAL PLAIN PEKANBARU (CPP) blok yang mampu menghasilkan 40.000 Barel Oil per D (BOPD) salah satu bentuk nyata pelaksanaan operasional yang excellenc yang dilakukan oleh BOB adalah melaksanakan semua pekerjaan perminyakan secara aman dan efisien sesuai standar prinsip-prinsip pelestarian dan pengelolaan internasional.

## **2. Visi Dan Misi**

Visi:

Diakui sebagai perusahaan kemitraan daerah yang berhasil dan dikagumi karena dilandasi oleh profesional, etika dan kepekaan terhadap lingkungan.

Misi:

Mencari dan mengembangkan sumber daya migas secara efektif dan efisien dengan memperdayakan sumber daya daerah, untuk menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham, karyawan, penduduk setempat dan masyarakat Indonesia.

Nilai-nilai

Integritas, kerja sama, saling percaya, bertanggung jawab, mengakui perbedaan sebagai rahmat, dinamis, berakhlak mulia, karyawan diakui sebagai mitra dan ramah terhadap lingkungan hidup.

### **3. .Tata Letak Pabrik**

Lokasi perusahaan adalah hal penting yang akan menentukan kelancaran perusahaan dalam menjalankan operasinya. Demikian halnya dalam menentukan lokasi sumur-sumur. Hal-hal yang menjadi pertimbangan meliputi biaya produksi, biaya operasi, dampak social, kebutuhan bahan bakar minyak, sarana, studi lingkungan dan letak geografis.

Badan Operasi Bersama PT Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu terletak di Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau. Luas area BON PT BSP-Pertamina Hulu ini adalah  $\pm 9.999 \text{ km}^2$ .

Pada BOB PT BSP-Pertamina Hulu dengan luas area total sebesar 9.999 terbagi menjadi 26 area lapangan. Terdiri dari 424 sumur produksi yang aktif dan 96 sumur injeksi. Sumur-sumur produksi dan injeksi terletak di Zamrud area, Pedada area dan West area.

BOB PT BSP-Pertamina Hulu ini salah satu areanya merupakan terletak di kawasan Suaka Margasatwa yaitu Zamrud area. Zamrud Field ini terletak di dekat Danau Pulau Besar dan Danau Bawah. Sedangkan Pusaka dan Area dan Pedada Area sebagian besar merupakan terletak di daerah aliran sungai Siak. BOB PT BSP-Pertamina Hulu ini sebagian besar merupakan daerah rawa, dengan tekstur tanah gambut dan lempung, sehingga pada musim hujan daerah ini sangat rawan untuk dilewati oleh orang awam dan setiap tahun akan ada penimbunan tanah.

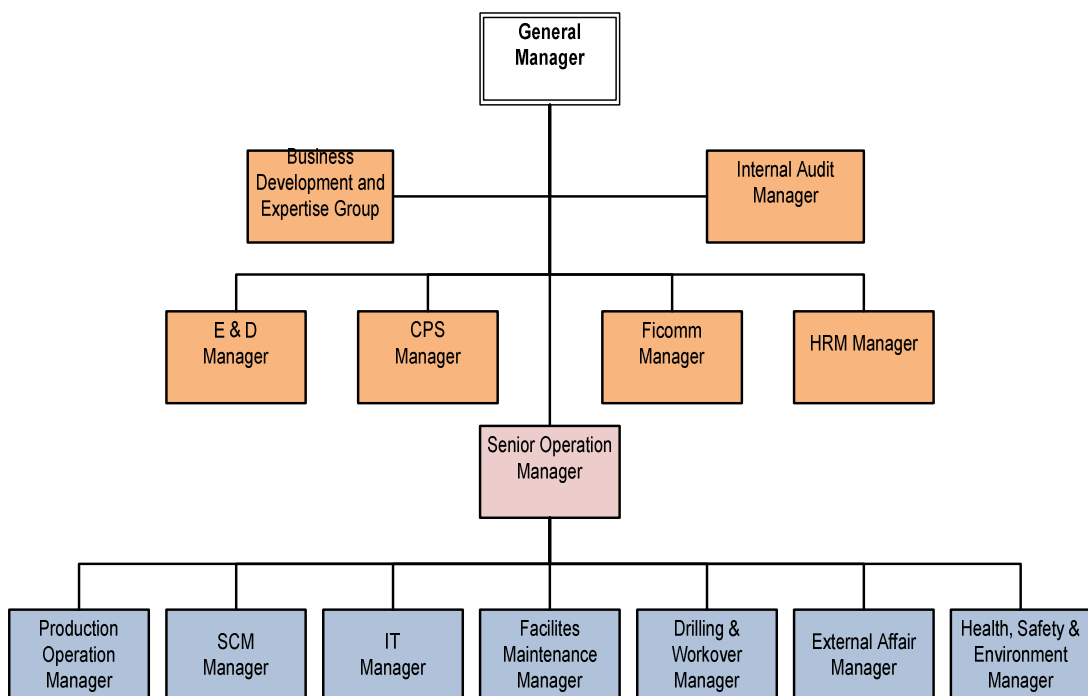
BOB PT BSP-Pertamina Hulu ini dikelilingi oleh hutan yang berkarakteristik hutan gambut dan hutan rawa. Zamrud Area dan Pusaka Area merupakan bukan



daerah pemukiman penduduk sedangkan Pedada Area dan Sabak Area merupakan daerah pemukiman penduduk.

#### 4. Struktur Organisasi

Organisasi Badan Operasi Bersama adalah bersifat fungsional, dimana perusahaan membentuk beberapa departemen dengan fungsi yang berbeda dan semuanya terpisah satu sama lainnya sehingga hal ini menghasilkan suatu keahlian teknis yang tinggi. Dari diagram di bawah ini akan jelas terlihat bagaimana struktur organisasi BOB yang terlihat pada gambar.



Gambar Struktur Organisasi BOB PT BSP Pertamina Hulu

## **BAB IV**

### **HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Masalah Pengupahan.**

Upah merupakan suatu balas jasa yang di berikan kepada karyawan atau buruh. Upah merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi tenaga kerja maupun bagi organisasi. Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam pembelian atau penetapan upah antara lain :

1. Upah dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Upah harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
3. Upah harus adil dan sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh kedua belah pihak.

Kalau kita perhatikan penetapan upah yang dilakukan PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu menentukan kebijakan upah bagian jasa sebagai berikut :

1. Pendidikan atau keahlian yang dimiliki.
2. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan.
3. Tanggung jawab
4. Senioritas maksud nya lama pegawai kerja pada perusahaan tersebut.

Dalam pembayaran atau pendistribusian upah kepada karyawan PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu berdasarkan kepada sistem upah harian :

1. Pendistribusian upah atau gaji honor diberikan kepada bagian jasa serta pegawai jasa yang bekerja pada perusahaan tersebut.
2. Pembayaran upah atau gaji bulanan yang diberikan kepada karyawan bagian keuangan atau administrasi dan bagian pemasaran.

Tinggi rendahnya upah dalam perusahaan ini dapat dilihat pada:

1. Pengalaman Kerja.

Bagi tenaga kerja yang telah lama masa kerjanya serta mampu memperlihatkan hasil kerja atau prestasi bagi menurut penilaian atasan. Maka upah akan lebih besar dibandingkan tenaga kerja yang masih baru dan belum berpengalaman.

2. Kemampuan Perusahaan

Jumlah upah yang diberikan oleh PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu kepada karyawannya juga tergantung pada kemajuan perusahaan tersebut untuk membayarnya.

3. Peraturan Pemerintah

Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap karyawan pemerintah melalui departemen tenaga kerja mengeluarkan peraturan mengenai upah

minimum yang harus dibayar kepada karyawannya sesuai dengan sector usaha dari perusahaan yang bersangkutan.

## **B. Sistem Upah yang Digunakan.**

Dalam hubungan kerja yang modern kompensasi hamper selalu memegang peranan penting yang mendorong orang untuk bekerja. Para pekerja mulai dari tidak terdidik ( tenaga kerja kasar atau buruh) maupun yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang tinggi ikut mengembangkan tenaga kerja baik pada instansi pemerintah maupun swasta, dengan maksud untuk memperoleh berupa upah atau kompensasi perlu diusahakan agar tenaga kerja mempunyai keinginan untuk bekerja, sehingga efektifitas maupun efesiensi dapat ditingkatkan.

1. Tenaga upah atau gaji yang diberikan oleh kepala borongan harus sesuai dengan tenaga kerja yang bekerja, apakah dibayar perhari atau perminggu.
2. Motivasi harus ditimbulkan melalui system upah.
3. Peranan tenaga kerja dapat ditingkatkan supaya proyek tersebut dapat cepat selesai dengan ketentuan yang telah disepakati atau ditetapkan oleh pihak kontraktor.

### **C. Pembayaran Upah Kepada Karyawan Bagian Produksi:**

Upah bagi seorang karyawan adalah penting sehingga menjadi dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, karena dengan upahlah seseorang dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya seperti sandang, papan, pangan, hiburan dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, upah sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari seorang karyawan. Walaupun pada kenyataannya tingkat produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, namun upah sering menjadi perhatian karena upah mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu, upah yang diberikan kepada karyawan bagian produksi berdasarkan cara pembayaran atau perhitungan upah ini, maka karyawan bagian produksi PT Bumi Siak Pusako dapat digolongkan kepada tiga golongan, yaitu:

#### **1. Karyawan Borongan.**

Karyawan borongan adalah karyawan( buruh) yang upahnya dihitung berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan. Karyawan borongan bekerja secara berkelompok dan upah borongan mereka dihitung dari hasil kerja kelompok tersebut, sehingga masing- masing akan menerima sebesar hasil kerja kelompok dibagi dengan jumlah kelompok tersebut.

#### **2. Karyawan Harian.**

Karyawan harian adalah karyawan yang upahnya dihitung berdasarkan jumlah hari kerja aktif karyawan. Jumlah karyawan harian bagian produksi adalah 68 pekerja. Apabila seorang karyawan tidak masuk kerja, maka upahnya dipotong sebesar upah perhari dikali dengan jumlah hari tidak masuk kerja, atau dengan pengertian lain upah yang mereka terima adalah sebesar jumlah hari kerja efektif dikali dengan upah perhari.

### 3. Karyawan Bulanan.

Karyawan bulanan adalah karyawan tetap yang upahnya dibayar secara berkala atau bulanan, yaitu upahnya dikeluarkan sekali sebulan dan jumlahnya relative tetap tanpa tergantung kepada jumlah hari kerja efektif mereka. Tergolong kepada karyawan bulanan ini adalah karyawan seperti buruh tetap, pengawas dan pembantu pengawas.

## **D. Bentuk- Bentuk Upah yang Diterima Oleh Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bumi Siak Pusako- Pertamina Hulu.**

Adapun bentuk- bentuk upah yang diterima karyawan bagian produksi adalah sebagai berikut:

### a. Upah Kerja Harian.

Sebagian besar karyawan bagian produksi berstatus karyawan harian dan upahnya dihitung perhari kerja, yaitu sebesar Rp. 40.500,-/ hari.

### b. Upah kerja borongan.

Perhitungan upah karyawan borongan berbeda dengan upah karyawan harian, yaitu berdasarkan unit produksi yang dihasilkan per hari. Upah untuk karyawan borongan rata-rata adalah sebesar Rp. .800, -/meter/ satuan kerja.

c. Upah Lembur.

Untuk menghitung upah lembur digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Upah lembur} &= \frac{\text{Upah per hari}}{\text{Jam kerja per hari}} \\ &= \frac{\text{Rp. 40.500, -}}{7} \\ &= \text{Rp. 5.785,7,- dibulatkan menjadi 6000/ jam.}\end{aligned}$$

Untuk hari libur( minggu) dan hari- hari besar upah lembur dihitung dua kali lipat dari upah lembur hari biasa.

#### **E. Jenis- Jenis Kompensasi dan Tunjangan yang Diberikan oleh PT. Bumi Siak Pusako Kepada Karyawannya adalah :**

Adapun beberapa jenis kompensasi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah:

##### **1. Gaji Pokok.**

Yang dimaksud dengan gaji pokok disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian. Gaji pokok ini merupakan jumlah gaji yang wajib dibayar oleh perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan

pemerintah, seperti standar upah minimum, dan perjanjian perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

## 2. Kompensasi Tambahan.

Disamping gaji pokok, perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan semangat kerja dan produktivitasnya.

## 3. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap adalah kompensasi yang diberikan sebagai pelengkap dari kompensasi lainnya yang telah diberikan secara nyata, dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket benefit dan penyelenggaraan program- program karyawan.

Adapun beberapa jenis tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah:

### 1. Jaminan sosial tenaga kerja.

Jamsostek adalah salah satu bentuk kompensasi atau upah yang diwajibkan pemerintah kepada setiap perusahaan yang memiliki jumlah karyawan mencapai 12 orang atau lebih. Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam undang- undang nomor 3 tahun 1992 tanggal 17 Februari 1992



tentang jaminan sosial tenaga kerja, dimana ruang lingkup dari pada jaminan sosial tenaga kerja tersebut adalah :

- a. Jaminan kecelakaan
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan hari tua

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain adalah:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diberlakukan PT Bumi Siak Pusako dananya dikeluarkan dari iuran jamsostek yang ditetapkan oleh pemerintah.

## 2. Tunjangan Hari Raya.

Tunjangan hari raya atau THR dikeluarkan setiap tahun dan masing- masing karyawan akan memperoleh setara dengan satu bulan gaji. Tunjangan hari raya ini diberikan dapat berbentuk uang atau barang, ataupun kombinasi keduanya.

3. Tunjangan Kesehatan.

Tunjangan kesehatan adalah suatu tunjangan yang diberikan sebagai penjamin kesehatan jasmani karyawan dan keluarganya( istri dan maksimum 3 orang anaknya) hingga diharapkan mereka akan berada dalam kesehatan jasmani yang baik.

4. Tunjangan Melahirkan.

Tunjangan ini diberikan apabila karyawan atau istri karyawan melahirkan. Diberikan dalam bentuk uang tunai atau barang, dengan batasan anak sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

5. Tunjangan Kemalangan.

Tunjangan ini diberikan apabila karyawan atau keluarga karyawan mengalami kemalangan atau kematian keluarga dekat, seperti suami atau istri, orang tua atau mertua. Besarnya tunjangan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan ketentuan yang ada.

6. Tunjangan Kecelakaan.

Tunjangan ini diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya. Besarnya kecilnya tunjangan ini tergantung dari besar kecilnya kecelakaan yang dialami dan ditambah pula dengan biaya perawatan. Perusahaan dalam mengurangi resiko maka karyawannya dipertanggungkan kepada asuransi kecelakaan.

#### 7. Konsumsi ( Uang Kopi)

Untuk karyawan bekerja dari jam 18.00 – 06.00 WIB (masuk malam) akan diberikan konsumsi atau uang kopi. Sampai sejauh ini pihak PT Bumi Siak Pusako belum memberikan konsumsi dalam bentuk makan siang atau makan malam kepada pekerja bagian produksi, kecuali kepada para eksekutif.

#### 8. Bonus dan Hadiah.

Untuk karyawan berprestasi tersedia bonus atau hadiah yang bertujuan untuk memacu semangat kerja mereka dan yang lainnya. Besarnya bonus atau hadiah bervariasi, tergantung kepada kemampuan perusahaan dan tingkat prestasi yang diperoleh karyawan.

Untuk menghitung jumlah upah total setahun yang diterima oleh karyawan bagian produksi adalah dengan perhitungan:

Upah per tahun = upah kerja per hari x jumlah hari kerja sebulan x 12.

Jam kerja rata- rata per hari adalah 7 jam. Jam kerja perhari dihitung dalam satuan shif. Dalam satu hari kerja terdapat tiga shif dengan jam- jam kerja per shif 6,5 jam, 7 jam, dan 7,5 jam. Jumlah hari kerja dalam sebulan bervariasi (tergantung jumlah hari libur dan hari besar). Apabila hari kerja bertepatan dengan hari libur maka akan dihitung sebagai kerja lembur, dan perhitungan upahnya juga upah lembur.

## **F. Uraian Tentang Sistem Upah Menurut Manajemen PT Bumi Siak Pusako**

Upah menurut pengertian pihak manajemen PT Bumi Siak Pusako terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di bagian Produksi PT Bumi Siak Pusako, upah pekerja yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam sistem upah pada PT Bumi Siak Pusako, Perbedaan gaji dan upah itu terletak pada Jenis karyawannya (Tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap atautakah tidak.

“Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja”

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi

dan penerima kerja. Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep di atas, maka Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif.



## **BAB V**

### **A. Kesimpulan**

1. Upah bagi seorang karyawan adalah penting sehingga menjadi dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, karena dengan upahlah seseorang dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup dirinya. Upah sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari seorang karyawan.
2. Kompensasi atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan senantiasa diharapkan akan memberikan umpan balik yang setimpal dan menguntungkan bagi perusahaan tersebut., yaitu diantaranya mampu meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

### **B. Saran**

1. Dalam memberikan upah terhadap karyawan, sebaiknya perusahaan mampu memberikan upah itu sendiri secara profesional dan sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang telah disepakati terlebih dahulu antara perusahaan dan karyawan.

2. Dalam perusahaan memberikan upah atau kompensasi terhadap karyawan dan karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan, maka antara kedua belah pihak hendaknya saling memberikan yang terbaik satu sama lain.



## DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemitomo, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Edisi Ketiga, 2001

Agus Dharma, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali Pres, Jakarta, 2006

Gery Dessler Dan Agus Dharma, Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta, 2002

Heidracman Ranupandojo Dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta, 1999

Indro Gitosudarmo Dan Agus Mulyono, Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen, Yogyakarta, 2000

Mutira S. Pangabea, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002

Vaithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

T. Hani Handoko, Manajemen Personalia, Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta, 2000

**DAFTAR TABEL**

Tabel I :	Jumlah Insentif Karyawan PT. Bumi Siak Pusako	
	Pertamina Hulu.....	40
Tabel II	Jumlah Gaji Untuk Para Karyawan PT. Bumi Siak Pusako	
	Pertamina Hulu.....	42

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I : Struktur Organisasi PT BOB BSP Pertamina Hulu.....